Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

34 352 Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 372

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VAN WERK EN PARTICIPATIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2026

We hebben iedereen keihard nodig op de arbeidsmarkt. Daarbij zijn wij ervan overtuigd dat iedereen iets kan bijdragen en talenten heeft. Het is zonde als we dit talent onbenut laten. Dat gebeurt helaas nog te vaak wanneer mensen een beperking hebben. Dat moet veranderen. Daarom zetten wij ons in voor een arbeidsmarkt waar iedereen kan meedoen en waar de ondersteuning voor mensen met een beperking en voor hun werkgevers passend en begrijpelijk is.

Dat een beperking geen belemmering hoeft te zijn om te werken, is in de afgelopen jaren bewezen met de banenafspraak. Die zorgde al voor ruim 92.000 extra banen.[1] Tegelijkertijd vallen op dit moment nog mensen buiten de banenafspraak die daar qua ondersteuningsbehoefte wel voor in aanmerking zouden moeten komen. Het gaat om mensen in de WIA en de WW die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het kabinet heeft daarom het voornemen om de doelgroep van de banenafspraak uit te breiden met deze groepen en daarnaast loonkostensubsidie (LKS) beschikbaar te stellen binnen de WIA en WW. In deze brief leggen wij uit welke uitgangspunten het kabinet hierbij hanteert.

Met het introduceren van LKS binnen wetten die UWV uitvoert, is dit ook een logisch moment om loondispensatie in de Wajong te vervangen door LKS. Dat is eenvoudiger voor werkgevers en ook voor werknemers heeft het een aantal voordelen. Daar gaan we in deze brief verder op in, waarmee we ook voldoen aan een eerdere toezegging aan uw Kamer.[2]

Met deze stappen streven we naar een arbeidsmarkt waar het draait om talent en motivatie, en waar een eventuele beperking of bureaucratische systemen geen belemmering vormen om mee te doen. Tegelijkertijd

[1] Eind juni verwacht ik de definitieve resultaten van de banenafspraak over 2025 van UWV, die ik voor de zomer met uw Kamer zal delen.
[2] Kamerstukken II, 34 352, nr. 310.

kst-34352-372
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

realiseren wij ons dat we er met deze aanpassingen nog niet zijn. De banenafspraak is toe aan een meer fundamentele herziening. Daarover is uw Kamer in eerdere brieven geïnformeerd[3] en over de voortgang in dat proces zal de Minister van Werk en Participatie uw Kamer rond de zomer verder informeren.

Uitgangspunten wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel is een volgende stap in het centraalstellen van de ondersteuningsbehoefte van mensen, ongeacht welke uitkering ze krijgen. Het doel van de banenafspraak is namelijk om zoveel mogelijk mensen te laten participeren op onze arbeidsmarkt en de beperkingen waar deze doelgroep mee te maken heeft zoveel mogelijk te ondervangen met voorzieningen en instrumenten. Onderzoek van Panteia naar de afbakening van de doelgroep banenafspraak[4] laat zien dat er een groep mensen met een WW- of WIA-uitkering is die wel kan werken, maar door een arbeidsbeperking structureel niet zelfstandig het WML per maand kan verdienen. Hierdoor komen zij moeilijk aan het werk. Door deze groep toe te voegen aan de doelgroep banenafspraak krijgen zij toegang tot de bijbehorende instrumenten. De indicatie banenafspraak geeft zowel de werknemer als de werkgever toegang tot de ondersteuning die bij de banenafspraak hoort, zoals een structurele no-riskpolis bij ziekte en het loonkostenvoordeel banenafspraak.

Daarnaast wordt LKS beschikbaar gemaakt voor mensen in de WW en WIA. Zo maken we het mogelijk om iemand passend te ondersteunen en dragen we bij aan het wegnemen van drempels voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen en te behouden. Tegelijkertijd maken we het voor werkgevers eenvoudiger en herkenbaarder: loonkostensubsidie wordt hét instrument om verminderde loonwaarde te compenseren. Hierdoor zijn werkzoekenden met een beperking minder snel afhankelijk van een uitkering en brengen we de inclusieve arbeidsmarkt stap voor stap dichterbij.

Toegang tot de doelgroep

Of iemand onder de banenafspraak valt, kan op dit moment op verschillende manieren worden vastgesteld: met een theoretische beoordeling door UWV of via de zogenaamde praktijkroute[5] op de werkplek. Vanwege de beperkte beoordelingscapaciteit bij UWV streven we er voor de verdere verbreding van de doelgroep naar dat mensen met een WW- of WIA-uitkering zoveel mogelijk via de praktijkroute in het doelgroepregister banenafspraak worden opgenomen.

LKS als eenduidig instrument

Een belangrijk onderdeel van dit wetsvoorstel is een bredere inzet van LKS voor mensen die niet zelfstandig WML per uur kunnen verdienen. LKS is nu een financiële tegemoetkoming vanuit de Participatiewet voor werkgevers die mensen met een beperking in dienst nemen. De subsidie compenseert (een deel van) het verschil tussen het loon dat een werknemer verdient en de productiviteit die hij of zij kan leveren. Het kabinet wil LKS als eenduidig instrument ook gaan inzetten voor andere

---

[3] Kamerstukken II, 34 352, nrs. 281, 310, 320 & 340.
[4] Bijlage bij Kamerstukken II, 34 352, nr. 281.
[5] Praktijkroute: op basis van een onafhankelijke loonwaarde meting stelt UWV vast dat iemand een loonwaarde onder WML/u heeft. Deze loonwaarde geeft vervolgens toegang tot de doelgroep banenafspraak

groepen met een uitkering van UWV. Daarom wordt met het wetsvoorstel geregeld dat:

- LKS beschikbaar wordt gesteld voor werkgevers van mensen met een WW- of WIA-uitkering die niet zelfstandig het WML per uur kunnen verdienen;
- In de Wajong de huidige regeling loondispensatie wordt vervangen door LKS.

Bij de vormgeving van dit instrument voor mensen in de WW, WIA en Wajong wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de vormgeving van dit instrument in de Participatiewet. Daardoor krijgen werkgevers meer en meer te maken met één herkenbare vorm van ondersteuning bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit vereenvoudigt de ondersteuning voor werkgevers en verlaagt de drempels om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. UWV is tot op heden de beoogde uitvoerder. De keuze van uitvoerder van het instrument LKS voor mensen in de WW wordt momenteel nader onderzocht, mede in het licht van mogelijke beleidswijzigingen rondom de WW.

Hoofdlijnen wetsvoorstel per doelgroep

Het onderzoek van Panteia laat zien dat veel mensen met een WIA-uitkering vergelijkbare kenmerken hebben met de doelgroep banenafspraak. Een substantieel deel van hen kan niet het WML per maand verdienen, maar heeft geen toegang tot de doelgroep banenafspraak.[6] Daarmee staan zij op achterstand in hun kansen op werk ten opzichte van mensen die onder de Participatiewet of Wajong vallen die wel tot de doelgroep banenafspraak behoren. Daarnaast heeft UWV geen beschikking over een instrument voor compensatie van werkgevers voor verminderde loonwaarde voor mensen in de WIA. Met dit wetsvoorstel krijgt UWV de beschikking over het instrument LKS, voor zover het gaat om mensen in de WIA die niet zelfstandig het WML per uur kunnen verdienen. Deze regeling richt zich daarom met name op mensen in de WGA die 80–100 procent arbeidsongeschikt zijn en mensen in de IVA.[7] Bij de uitwerking wordt aandacht besteed aan het risico dat werken met ondersteuning kan leiden tot een aanpassing van de mate van arbeidsongeschiktheid. Samen met UWV wordt onderzocht hoe UWV hier zorgvuldig mee om kan gaan in de uitvoering.

Het onderzoek laat ook zien dat er jaarlijks een beperkt aantal mensen in de WW terechtkomt dat niet zelfstandig het WML kan verdienen, maar nog niet in het doelgroepregister van de banenafspraak staat. UWV kan deze mensen niet optimaal ondersteunen naar werk, omdat het voor deze mensen niet de beschikking heeft over een instrument om verminderde loonwaarde te compenseren. Zij moeten nu wachten tot het einde van hun WW-uitkering, zodat voor hen binnen de doelgroep Participatiewet wel LKS beschikbaar is. Met dit wetsvoorstel maken we LKS voor deze mensen al beschikbaar tijdens de WW. Doordat zij al in een vroeg stadium ondersteuning ontvangen, vergroten we hun arbeidsmarktkansen. Bovendien voorkomen we hiermee dat een langere wachttijd leidt tot een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bij een succesvolle matching verkort dit ook de periode dat zij afhankelijk zijn van een uitkering.

---

[6] Op basis van het Panteia-onderzoek heeft circa 4,4% van de WIA-populatie vergelijkbare kenmerken met de doelgroep banenafspraak. Ruim 95% is 80–100% arbeidsongeschikt.

[7] Voor alle mensen in de WGA 35–80 heeft UWV bij de claimbeoordeling functies kunnen vaststellen met een salaris op ten minste WMLWML/u. Deze groep komt daarmee niet in aanmerking voor de doelgroep LKS. Voor veel mensen in de WGA80–100 en IVA heeft UWV geen functies kunnen vaststellen. Zij zijn daarmee potentiële doelgroep loonkostensubsidie.

Mensen met een Wajong-uitkering en arbeidsvermogen behoren al sinds de start van de banenafspraak in 2015 tot de doelgroep van de banenafspraak. UWV heeft voor het compenseren van werkgevers voor verminderde loonwaarde het instrument loondispensatie ter beschikking. Twee verschillende instrumenten die hetzelfde doel nastreven is verwarrend en inefficiënt voor werkgevers. Daarom is het voornemen om loondispensatie in de Wajong te vervangen door LKS. Daarvoor is een analyse gemaakt van de consequenties van het vervangen van loondispensatie door LKS voor Wajong-gerechtigden, werkgevers en de uitvoering.[8] Het verschil tussen beide instrumenten zit in de positie van de werknemer. Bij loondispensatie betaalt de werkgever alleen de loonwaarde en vult UWV het inkomen aan vanuit de uitkering. Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een volwaardig loon (ten minste het wettelijk minimumloon) van de werkgever, die daarvoor een subsidie krijgt. De werknemer ontvangt daarmee een regulier loon en bouwt op dezelfde manier arbeidsrechten op, zoals pensioen en WW. Met het vervangen van loondispensatie in de Wajong door LKS wordt ook voldaan aan het verzoek van uw Kamer bij de motie-Van Brenk om te zorgen dat mensen die vanuit de Wajong gaan werken tenminste het wettelijk minimumloon verdienen.[9]

Omdat deze overstap gevolgen kan hebben voor bestaande situaties, is het van belang dat dit zorgvuldig gebeurt. Op basis van de analyse is een voorstel uitgewerkt voor een uitvoerbaar overgangsrecht, waarbij de eventuele risico's voor de doelgroep en werkgevers zoals opgenomen in de brief van 14 februari 2024[10] tot een minimum worden beperkt. Bij het overgangsrecht is nadrukkelijk gekeken hoe inkomensachteruitgang voor werkende Wajong-gerechtigden en een verhoging van de lasten voor werkgevers zoveel mogelijk kan worden voorkomen. De analyse en dit voorstel hebben we besproken met (vertegenwoordigers van) de doelgroep, sociale partners en UWV. Deze partijen zien net als wij de voordelen van het vervangen van loondispensatie door LKS en het voorstel voor overgangsrecht, maar wijzen wel op de noodzaak van een zorgvuldige communicatie met de doelgroep hierover. Vakbonden hebben hun zorgen geuit dat mensen er mogelijk financieel op achteruit zullen gaan. Hoewel LKS in sommige situaties financieel ongunstiger kan uitvallen voor Wajonggerechtigden dan loondispensatie, wegen de voordelen van loonkostensubsidie zoals verzilvering van de arbeidskorting en mogelijkheid tot pensioenopbouw uiteindelijk zwaarder.

Leeftijdsgrens 18 jaar in beoordeling arbeidsvermogen met voorziening

Bij de beoordeling of iemand met ondersteuning het wettelijk minimumloon per uur kan verdienen, speelt nu leeftijd een rol. Alleen mensen bij wie de beperking is ontstaan vóór hun achttiende levensjaar of tijdens hun studie kunnen via de beoordeling van het arbeidsvermogen met een voorziening tot de doelgroep van de banenafspraak worden toegelaten. Deze leeftijdsgrens komt voort uit de ontstaansgeschiedenis van de banenafspraak, waarbij het doel was dat mensen die niet meer in aanmerking komen voor de nieuwe Wajong, maar wel ondersteuning nodig hebben om het WML te kunnen verdienen, tot de doelgroep van de banenafspraak konden behoren.

---

[8] De analyse is toegevoegd als bijlage 1 van deze Kamerbrief.
[9] Kamerstukken II, 26 448, nr. 882.
[10] Kamerstukken II, 34 352, nr. 310

Aan uw Kamer is op 5 februari 2025 tijdens het debat over de Wet banenafspraak toegezegd te onderzoeken of deze leeftijdsgrens kan worden geschrapt en dit mee te nemen in dit wetsvoorstel.

Het kabinet vindt het beleidsmatig wenselijk om deze leeftijdsgrens te schrappen. Het is moeilijk uitlegbaar dat twee mensen met vergelijkbare beperkingen en ondersteuningsbehoeften verschillend worden behandeld, alleen omdat de beperking op een ander moment in het leven is ontstaan. Het schrappen van de leeftijdsgrens sluit bovendien beter aan bij het uitgangspunt om ondersteuning te bieden op basis van wat iemand nodig heeft om te kunnen werken, in plaats van op basis van leeftijd of uitkeringssituatie. Dit uitgangspunt past bij de bredere visie op de toekomst van de banenafspraak.

Tegelijkertijd is uit gesprekken met UWV gebleken dat het op korte termijn niet uitvoerbaar is om de leeftijdsgrens te schrappen. Dit zou tijdelijk een te groot beroep doen op de beschikbare capaciteit bij UWV voor medische en arbeidskundige beoordelingen. Met de brief van 19 juni 2025[11] is aan uw Kamer toegezegd met UWV te onderzoeken of tot een uitvoerbare oplossing kan worden gekomen. Dit is voorlopig niet mogelijk. Om die reden wordt het schrappen van de leeftijdsgrens niet meegenomen in dit wetsvoorstel.

De toezegging aan uw Kamer blijft onverminderd van kracht. Het kabinet neemt deze op in het traject rondom de toekomst van de banenafspraak, waarin wordt gewerkt aan een nieuwe banenafspraak waarbij de ondersteuningsbehoefte van mensen veel meer centraal staat en beter wordt aangesloten bij het VN-verdrag handicap. Uw Kamer wordt over dit traject rond de zomer nader geïnformeerd.

Vervolg en planning

In de komende periode worden de uitgangspunten zoals in deze brief beschreven verder uitgewerkt in wetgeving. Daarbij worden de gebruikelijke stappen van het wetgevingsproces doorlopen, zoals uitvoeringstoetsen, internetconsultatie en advisering door de Raad van State. De uitvoeringstoets door UWV maakt onderdeel uit van de verdere uitwerking van het wetsvoorstel en zal in de volgende fase van het wetgevingstraject worden uitgevoerd.[12]

Bij de verdere uitwerking wordt nauw samengewerkt met UWV, VNG, (vertegenwoordigers van) werkgevers, sociale partners en vertegenwoordigers van mensen met een beperking. Wij hechten grote waarde aan deze samenwerking en waarderen de constructieve inzet van alle betrokken partijen. Deze afstemming is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat het wetsvoorstel het beoogde doel bereikt en in de praktijk goed

[11] Kamerstukken II, 34 352, nr. 340

[12] Tijdens het debat over de Uitvoering sociale zekerheid van 17 december 2025 is aangegeven dat de uitvoeringstoets door UWV al had plaatsgevonden. Dit is niet het geval. De uitvoeringstoets door UWV moet nog worden uitgevoerd en maakt onderdeel uit van de verdere uitwerking van het wetsvoorstel.

uitvoerbaar is. Samen met deze partijen werken wij aan een arbeidsmarkt waar het draait om wat iemand kan, en waar een beperking geen belemmering is om mee te doen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.A. Vijlbrief

De Minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen

BIJLAGE 1 – ANALYSE CONSEQUENTIES VERVANGEN LOONDISPENSATIE IN DE WAJONG DOOR LOONKOSTENSUBSIDIE

Aanleiding

In het kader van de verdere verbreding van de doelgroep banenafspraak wordt gewerkt aan het beschikbaar maken van het instrument loonkostensubsidie (LKS) conform Participatiewet voor mensen in de WIA en WW. Bij LKS betaalt een werkgever zijn werknemer een volledig loon. De werkgever ontvangt ter compensatie voor verminderde loonwaarde een LKS. De Wajong kent het instrument loondispensatie (LD), waarbij de werkgever toestemming krijgt om een loon onder WMLWML uit te betalen. Aan uw Kamer is toegezegd de consequenties van het vervangen van LD in de Wajong door LKS voor de doelgroep, werkgevers en de uitvoering te onderzoeken en deze analyse met hen te bespreken. In deze bijlage presenteren we deze analyse. Ook presenteren we u op hoofdlijnen een voorstel voor overgangsrecht om de gevonden knelpunten op te lossen.

Samenvatting uitkomst bespreking met stakeholders en uitvoering

De consequenties van het vervangen van LD door LKS voor de doelgroep werkgevers en de vormgeving van het overgangsrecht is uitgevoerd in overleg met UWV. De consequenties van het voorliggende voorstel worden onderschreven door (vertegenwoordigers van) de doelgroep, vakbonden, werkgevers en de uitvoering. Deze partijen zien voordelen in het voorstel, maar wijzen wel op de noodzaak van een zorgvuldige communicatie met de doelgroep hierover. Daarnaast uiten de vakbonden zorgen over mogelijke prikkels binnen het systeem van LKS, die ertoe kunnen leiden dat Wajong-gerechtigden lager worden ingeschaald dan passend is bij hun functie. Ook zien zij kans dat Wajong-gerechtigden geen functies meer aangeboden krijgen die boven het wettelijk minimumloon per uur liggen, terwijl zij daar wel toe in staat zouden zijn. Daarbij hebben vakbonden hun zorgen geuit of niemand er financieel op achteruit zal gaan.

Voorstel op hoofdlijnen

Hieronder het voorstel op hoofdlijnen voor vervangen van LD in de Wajong door LKS.

Voor iedereen die vanuit de Wajong met verminderde loonwaarde (zowel met als zonder arbeidsvermogen) gaat werken in een nieuwe dienstbetrekking kan UWV per datum X alleen nog maar LKS conform de systematiek van de Participatiewet inzetten.
De LKS compenseert werkgevers voor het verschil tussen de loonwaarde en het WML (per gewerkt uur), vermeerderd met een opslag voor werkgeverslasten.
De LKS is exclusief opslag gemaximeerd op 70% WML (per gewerkt uur). Werkgevers worden voor een werknemer met loonwaarde onder 30% daarmee slechts gedeeltelijk gecompenseerd. Bijvoorbeeld bij een loonwaarde van 25%, wordt dan 70% van het verlies aan loonwaarde gecompenseerd en 5% niet.

a. UWV heeft de mogelijkheid om in overleg met de werkgever eerst voor maximaal zes maanden een «forfaitaire LKS» in te zetten van 50% WML. Deze periode wordt gebruikt om de daadwerkelijke loonwaarde vast te stellen, welke aansluitend aan deze periode de hoogte van de LKS bepaald.

b. Een werkgever kan als er een vermoeden is van verminderde loonwaarde binnen zes maanden na aanvang dienstbetrekking alsnog een aanvraag indienen voor een LKS.
c. Voor mensen met een garantiebedrag die met LKS gaan werken wordt de LKS verrekend met het garantiebedrag.
d. Het recht op Wajong eindigt als iemand vijf jaar heeft gewerkt en meer dan 75% van het maatmaninkomen verdient. Dit recht eindigt echter niet op het moment dat iemand werkt met behulp van een voorziening waaronder LKS.

2. Voor alle mensen die op datum X aan het werk zijn met LD geldt overgangsrecht:
   a. Afwijkende regels voor vaststellen LKS: De LKS compenseert, anders dan voor nieuwe gevallen, het verschil in loonwaarde en het feitelijk loon (in plaats van het WML). Hiermee wordt voorkomen dat de werknemer er in inkomen op achteruit gaat en de loonkosten voor de werkgever toenemen.
      Het gedispenseerde loon van werknemers die werken met LD wordt in de huidige situatie via de uitkering aangevuld tot aan het functieloon[13] waardoor zij een gelijk bruto-inkomen hebben als wanneer zij een volledig loon hadden ontvangen. Dit veelal samengestelde functieloon kan boven WML liggen. Om te voorkomen dat de werknemer er in de huidige situatie in inkomen op achteruit gaat moet de werkgever dit functieloon gaan uitbetalen. Om te voorkomen dat de werkgever geconfronteerd wordt met hogere loonkosten moet de LKS dan ook aanvullen tot dit hogere functieloon.
   b. Iedereen wordt op termijn overgezet: UWV verstrekt op dit moment de werkgever voor maximaal vijf jaar dispensatie om het WML toe te passen (LD). Daarna moet de werkgever opnieuw LD aanvragen. Voor het omzetten van LD naar LKS sluiten we aan bij het moment waarop deze beschikking afloopt. Daarmee sluiten we aan bij het moment waarop UWV standaard overgaat tot een nieuwe loonwaarde meting en met werkgever en werknemer in gesprek gaat over het afgeven van een nieuwe beschikking. Dit gesprek en deze nieuwe beschikking zijn vervolgens gericht op het verstrekken van LKS.
   c. Proces:
      i. Enkele maanden vóór het aflopen van de LD beschikking bepaalt UWV opnieuw de loonwaarde van een werknemer.
      ii. Ook bepaalt UWV het functieloon[14] dat nodig is om een inkomensachteruitgang voor de werknemer te voorkomen.
      iii. UWV gaat in gesprek met werkgever en werknemer over het gewenste functieloon dat de werkgever zou moeten betalen om te voorkomen dat de werknemer er in inkomen op achteruitgaat en de LKS die de werkgever van UWV ontvangt. Dit loon is gelijk aan de hoogte van het gedispenseerde loon vermeerderd met de LKS dat de werkgever ontvangt. Dit gesprek lijkt op het gesprek dat UWV voert over de vaststelling van het normloon bij LD.
      iv. Het is voor werkgevers en werknemers niet mogelijk om eerder over te stappen op LKS dan het moment van het aflopen van de

[13] Veelal is het functieloon een normloon vastgesteld bij de loonwaardebepaling behorende bij een samengestelde functie.
[14] Het functieloon/normloon zoals vastgesteld in de LD beschikking is de basis voor het gedispenseerde loon dat een werkgever moet betalen. In de tussentijd wordt dit niet aangepast. Het enige gegeven dat beschikbaar is, is het gedispenseerde loon dat de werkgever uitbetaalt. Op basis van dit loon en de rekenregels berekent UWV het functieloon dat nodig is om er als werknemer niet in inkomen op achteruit te gaan. Dit noemen we het fictieve normloon.

beschikking LD. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan de uitvoerbaarheid van deze maatregel en wordt de druk op de uitvoering verspreid in de tijd. Hiermee wordt aangesloten bij de reguliere planning voor herzien van loonwaarde en afgeven nieuwe beschikkingen LD.

Voordelen vervangen LD door LKS

- Positief inkomenseffect: mensen die werken met LKS gaan ten opzichte van werken met LD er in netto besteedbaar inkomen op vooruit. LKS biedt een oplossing voor de verzilveringsproblematiek arbeidskorting en de pensioenproblematiek. De hoogte van de arbeidskorting is afhankelijk van hoogte inkomen uit loondienst. Met LKS ontvangt iemand een volledig loon, waardoor volledig van de arbeidskorting kan worden geprofiteerd. Daarnaast komen mensen met LKS met hun inkomen altijd boven de pensioenfranchise uit. Daarmee wordt het voor iedereen mogelijk om een aanvullend pensioen op te bouwen.
- Positieve beeldvorming en welbevinden: werknemers vanuit de Wajong ontvangen een volledig loon, in plaats van een gedispenseerd loon en worden gelijk behandeld als de mensen die vanuit de Participatiewet gaan werken.
- Vereenvoudiging voor werknemers: verrekening van inkomsten.
- Vereenvoudiging voor werkgevers: harmonisatie van instrumenten met Participatiewet, WIA en WW.

Nadelen vervangen LD door LKS

- Risico op onrust: we leren uit de evaluatie van de Wet vereenvoudiging Wajong dat iedere verandering in de Wajong, zowel positief als negatief, leidt tot enige mate van onzekerheid/onrust en dat is problematisch voor deze kwetsbare groep.
- In de beleving van een deel van de doelgroep pakt LD, met de aanvulling tot een hoger functieloon gunstiger uit dan werken met LKS in verband met de in cao's opgenomen zogenaamde doelgroep loonschalen op het niveau van WML.
- Sociale partners geven aan dat deze loonschalen niet bedoeld zijn om iedereen die met LKS werken op in te schalen. De doelgroep loonschalen zijn bedoeld voor cao's waarin geen functies op WML bestonden. Bij vaststelling van salaris moet eerst gekeken worden naar de functie die iemand vervult en het bijbehorende salaris conform cao. Als het om een gecreëerde functie gaat kan gebruik worden gemaakt van deze doelgroep loonschalen.
- Een nadere analyse laat daarnaast zien dat alleen voor specifieke groepen geldt dat een gedispenseerd loon met een hoger functieloon lonender is dan werken met LKS op WML. Dit geldt met name voor hoger opgeleiden met een hoge loonwaarde (70%–75%). Voor hen pakt LD financieel in termen van netto besteedbaar inkomen iets gunstiger uit. Het effect van LKS ten opzichte van LD pakt in de meeste gevallen gunstiger uit in termen van netto besteedbaar inkomen. Dit komt door de doorwerking van de arbeidskorting. Daarnaast bouwen mensen met LKS eerder een aanvullend pensioen op.

Nadelen van overgangsrecht

- Overgangsrecht vraagt veel van de uitvoering en handelingsvermogen van werknemers en werkgevers. Met name voor de situaties waarbij de werkgever op dit moment een hoger loon uitbetaald dan strikt noodzakelijk op basis van beschikking LD.

- Overgangsrecht kan heel lang doorlopen: de hogere LKS voor lopende contracten blijft bestaan tot het moment dat iemand van werk en/of werkgever switcht. De uitvoering blijft vijf jaar lang de instrumenten LKS en LD naast elkaar uitvoeren. Pas na maximaal vijf jaar zijn alle LD beschikkingen afgelopen en omgezet naar LKS.
- Zo lang iemand bij dezelfde werkgever blijft werken kan deze werkgever gebruik maken van de niet op WML gemaximeerde LKS. Als de werknemer overgaat naar een andere werkgever gelden de reguliere regels voor LKS (incl. maximering). Dit kan mogelijk leiden tot een lager loon in de nieuwe dienstbetrekking.